

Wprowadzenie

Współczesne środowiska pracy podlegają gwałtownym transformacjom – cyfryzacja, praca zdalna, elastyczne formy zatrudnienia czy rosnące oczekiwania co do samodzielności i zaangażowania pracowników powodują, że dobrostan zawodowy staje się nie tylko postulatem etycznym, lecz także strategicznym celem organizacji. Coraz wyraźniej dostrzega się istotną rolę psychologicznych zasobów jednostki – takich jak kapitał psychologiczny, samoregulacja, odwaga czy samoocena – w ochronie i wzmacnianiu jakości życia zawodowego. Najnowszy tematyczny numer *Przeglądu Psychologicznego*, który oddajemy do rąk Czytelników, koncentruje się wokół tego właśnie zagadnienia – relacji między kapitałem psychologicznym a dobrostanem zawodowym, ujmowanej z uwzględnieniem zarówno indywidualnych predyspozycji, jak i uwarunkowań organizacyjnych.

Struktura numeru została zaprojektowana tak, by ukazać psychologiczny dobrostan pracowników w sposób wielowymiarowy – od podstaw teoretyczno-empirycznych, przez perspektywy rozwojowe, aż po kontekst organizacyjnych zagrożeń i możliwości systemowego wsparcia. Numer otwierają prace ściśle wiążące kapitał psychologiczny z dobrostanem, rozwijane następnie w kierunku indywidualnych zasobów, środowiskowych zagrożeń i wreszcie aplikacyjnych rozwiązań instytucjonalnych.

Pierwszy artykuł w numerze poświęcony jest moderacyjnej roli trybu pracy w relacji między kapitałem psychologicznym a dobrostanem zawodowym. W czasach popularyzacji pracy zdalnej i hybrydowej badanie to dostarcza ważnych przesłanek teoretycznych i praktycznych – wskazuje, że efektywność psychologicznych zasobów zależy od organizacyjnego kontekstu. Tym samym stanowi fundament dla dalszych rozważań nad dobrostanem w pracy i jego zróżnicowanymi uwarunkowaniami.

Kontynuując wątek zasobów psychologicznych, drugi artykuł w dziale analizuje związki samoregulacji z kształtowaniem pracy (*job crafting*). Autorzy wskazują, że indywidualna zdolność do zarządzania sobą w kontekście celów i oczekiwań umożliwia bardziej aktywne modyfikowanie środowiska pracy, co sprzyja lepszemu dopasowaniu zawodowemu i podtrzymywaniu dobrostanu. Artykuł ten łączy konstrukcję kapitału psychologicznego z praktycznymi strategiami działania w miejscu pracy.

W kolejnej części numeru uwaga koncentruje się na rozwoju zawodowym i roli indywidualnych predyspozycji. Praca poświęcona odwadze i konstrukcji kariery u młodych dorosłych prezentuje, jak osobiste zasoby – odwaga oraz systemy

samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej – wspierają podejmowanie decyzji zawodowych, eksplorację ról zawodowych oraz przygotowanie do pracy. To ujęcie rozwojowe uzupełnia wcześniej przedstawioną perspektywę organizacyjną, pokazując, że fundamenty dobrostanu zawodowego kształtują się już na wczesnych etapach drogi zawodowej.

Trzeci dział poświęcono negatywnym czynnikom środowiskowym, które zagrażają dobrostanowi pracowników oraz mechanizmom ich neutralizacji. Artykuł o mobbingu i satysfakcji z pracy wskazuje, że postrzegane wsparcie organizacyjne (POS) może jedynie częściowo łagodzić skutki działań przemocowych – jego działanie jest ograniczone, a w niektórych przypadkach wręcz odwrotne do zamierzonego. Artykuł ten stanowi ważny kontrapunkt dla optymistycznych narracji o „wsparciu jako lekarstwie na wszystko”.

Dopełnieniem tej refleksji jest analiza roli samooceny w relacji między klimatem organizacyjnym a upokorzeniem w pracy. Autorzy pokazują, że wysoka samoocena – choć zazwyczaj traktowana jako zasób ochronny – może w specyficznych warunkach działać ambiwalentnie, zwiększając podatność na negatywne emocje i pogorszenie dobrostanu. Praca ta rozszerza dyskusję o granice adaptacyjnych funkcji zasobów osobistych w toksycznych kontekstach organizacyjnych.

Numer zamyka artykuł o modelu kompetencji psychologa rekomendowanym przez Europejską Federację Stowarzyszeń Psychologicznych (European Federation of Associations of Professional Psychologists, EFPA). Choć nie odnosi się bezpośrednio do pojedynczego aspektu dobrostanu, tekst ten pełni ważną funkcję aplikacyjną – pokazuje, że budowanie profesjonalnych kompetencji psychologów może wspierać rozwój kapitału psychologicznego w organizacjach, a tym samym – dobrostan pracowników. Autorzy wskazują na wyzwania związane z implementacją europejskiego modelu do polskiego systemu kształcenia, co ma istotne znaczenie dla jakości wsparcia psychologicznego w środowisku pracy.

Mamy nadzieję, że przedstawione w numerze prace przyczynią się do pogłębienia wiedzy o psychologicznych uwarunkowaniach dobrostanu zawodowego oraz zainspirują do dalszych badań, praktyk i wdrożeń wspierających zdrowe i adaptacyjne środowiska pracy. Wspólnym mianownikiem prezentowanych tekstów jest przekonanie, że dobrostan w pracy nie jest wyłącznie efektem okoliczności zewnętrznych, ani też samych zasobów osobistych – lecz dynamicznym wynikiem interakcji między jednostką a środowiskiem organizacyjnym.

Anna Paszkowska-Rogacz i Marta Znajmiecka
Uniwersytet Łódzki, Instytut Psychologii